

高校教务人员行为失范研究

林育建

(福建莆田学院 体育系,福建 莆田 351100)

【摘要】高校教务人员是个特殊的群体,人们对教务人员这一工作缺乏正确的认识和评价,而教务人员是高校管理队伍中的一个重要组成部分,他们的失范行为会给日常教学管理带来消极的影响。为了了解高校教务人员行为失范状况,对福建省部分高校的教务人员进行抽样调查,调查研究福建省高校教务人员行为失范状况,探讨高校教务人员行为失范产生的原因、影响因素,提出调控对策,对提高高校教学管理水平及效果具有重要的指导意义。

【关键词】高校;教务人员;行为失范;对策

【中图分类号】G647.3 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2010)01-0150-04

1 引言

“失范”(anomie or anomy)一词源于希腊文,在16世纪的神学中是指不守法,尤其是褻神^①。涂尔干首先将“失范”引入现代社会学,是指当社会规范不存在、不得力或相互矛盾时,在个人和社会中都会出现混乱状态。其精神实质是“失常”“无规范”。现行社会学著作普遍将其定义为:“是指社会群体或个体偏离或违反社会规范的行为,主要是指对社会发展和进步有负面作用破坏性越轨行为。”^②

教务管理是高校管理的核心,教务人员在领导与教师、教师与学生中起到桥梁作用,协调领导、教师、学生之间的关系,教务人员的素质及其工作态度直接影响教学工作的组织和实施,教务人员的失范行为影响教师的教学情绪和学生的学习积极性。各高校对教务人员的行为都做了规范,明确规定教务人员的穿着、言行举止,要求每一个教务人员都必须认真对待、严格遵守,防止教务人员失范行为的发生,但现实中教务人员的失范行为不可避免地发生,因此,如何调控教务人员的失范行为将直接影响教学管理的水平及效果。

2 研究对象及方法

2.1 研究对象

采用随机抽样调查的方法抽取莆田学院、武夷学院、闽江学院、龙岩学院、福建工程学院等6所省内高校教务人员120名发放问卷,回收有效问卷112份,有效回收率为94%,其中男性40名,女性72名。

2.2 研究方法

2.2.1 文献资料法 通过莆田学院图书馆和Internet查阅大量有关行为失范及教务人员的行为规范等的文献资料,了解行为规范及行为失范的相关情况。

2.2.2 问卷调查法 根据韦伯的“理想类型”理论及前人对失范的研究成果,结合教务人员的工作特

点,自制了教务人员行为失范调查问卷。量表采用李克特式量表(Liker-type Scale)法,量表填答方式以5点式计分的方式,由“非常不符合、不符合、有时符合、符合、非常符合”五个选项构成,分别计5、4、3、2、1,得分越高说明教务人员的行为失范率越高。并对问卷的信度和效度进行检验,均达到发放问卷的条件。

2.2.3 访谈法 考虑到问卷调查的局限性,对省内有关专家、部分教务人员进行访谈,以获得第一手资料,他们的观点将作为本研究的参考。

2.2.4 数理统计法 对问卷调查所获得的数据输入数据库用SPSS13.0软件进行统计分析。

2.3 教务人员行为失范的类型划分

2.3.1 目的取向型行为失范

目的取向型行为失范是指行为失范者采用违背管理规范的手段谋取个体或群体利益的失范行为。这种行为仅仅是个人的越轨行为,也可能违法甚至犯罪行为。其特征是:目的是理性的,手段是违规甚至违法的。这种行为可能是物质利益驱使下的理性选择,也可能是社会学习和模仿的结果^③。

2.3.2 价值取向型行为失范

价值取向型行为失范是指行为失范者的价值观与教学管理观念相违背而造成的失范行为。主要是指教务人员在教学管理过程中违背学校主导目标、价值观,违背教学管理的规章制度。

2.3.3 情感型行为失范

情感型行为失范指为了满足生理、心理或情感上的需要而做出的失范行为。这类行为的共同特征是:行为目的既非功利性的,也非价值取向,而是个体需求引起的^④。

2.3.4 传统型行为失范

传统型行为失范指行为失范者没有主观上的

失范构想,仅仅是因遵循传统习俗而违背管理规范所造成的失范行为。

3 结果与分析

3.1 教务人员的行为失范各维度得分情况

表1 教务人员行为失范各维度描述统计(Descriptive)

维度	平均数	标准差	每题平均得分
情感型行为失范	29.88	5.520	1.26
目的取向型行为失范	11.34	3.336	1.62
价值型行为失范	6.87	2.396	1.37
传统型行为失范	11.38	3.630	1.90

在目前的高等学校中,意识形态在教育制度的执行过程还处于比较落后的水平。每个部门人人都存在追求自身利益最大化的动机和可能,而与相关制度配套的监督制度建设却不尽完善^[9]。这种情况难免引起行为失范。从表1可以看出,高校教务人员行为失范各维度的每题得分平均值都小于理论中位数3,说明高校教务人员的失范行为现象并不严重。而就情感型行为失范得分来看,平均分为29.88,标准差为5.520,高低分差距比较大,可见高校教务人员情感型行为失范个别差异情形颇大。但从教务人员行为失范各维度的每题得分平均值来看,高校教务人员的行为总体上是符合管理人员条例的,失范行为不占主流,而平均得分较高的是传统型行为失范和目的取向型行为失范。不少教务人员受传统管理观念的影响,认为教务管理很简单,就是上传下达,不关自己什么事,疏于对管理理论的学习,不注重深层次的管理素质的养成,日常管理实践中又不注重经验的积累,这样片面的认识导致的结果就是自己是高高在上的管

经统计,高校教务人员行为失范的各个维度按每题平均得分从高到低依次是:传统型行为失范、目的取向型行为失范、价值型行为失范、情感型行为失范。具体见表1。

理人员或是事不关己的传话筒,没有把老师和学生当作自己一样平等的人,没有把自己当作学生的学习指导者、帮助者,过分强调教务人员的威严,以势压人,这些旧观念导致了教务人员传统型失范。

另外,在市场经济的冲击下,部分教务人员过分强调个人本位,注重个人利益,狭隘地将所获得的经济利益与工作量紧密挂钩,过多地将自己的经济利益与同事的或其他人员的经济利益进行比较。过分追求“自我价值”的实现,导致部分教务人员的目的取向的失范。

3.2 不同性别教务人员行为失范的差异性分析

经检验,在行为失范的情感型行为失范、目的取向型行为失范、传统型行为失范的三个维度上,男性教务人员的得分高于女性教务人员,且有高度显著性差异;而在价值取向型行为失范的维度上,男女教务人员的得分相差无几,且也不具差异。这说明男性教务人员发生行为失范的程度高于女性教务人员(见表2)。

表2 高校男、女教务人员行为失范的差异性检验

维度	性别	平均数	标准差	T值
情感型行为失范	男	33.23	3.912	2.714***
	女	28.79	6.070	
目的取向型行为失范	男	11.49	2.721	0.676**
	女	11.08	3.642	
价值型行为失范	男	6.65	2.282	0.410
	女	5.99	2.464	
传统型行为失范	男	11.40	3.380	0.954**
	女	10.36	3.784	

在情感型行为失范维度上,男、女教务人员存在高度显著性差异。这与男女教务人员在性格上的差异有关。一般来说,男教务人员在沟通能力上不如女教务人员,在处理问题上不如女教务人员细致、耐心。而女教务人员比较温柔,比较耐心,比较

冷静,具有亲和力,能够容忍教师、学生犯错^[9]。

在目的取向型行为失范上,男教务人员在得分上高于女教务人员,说明在市场经济的冲击下,给男教务人员带来的消极影响高于女教务人员,使他们不能全身心地投入教学管理中,过分强调个人本

位,注重个人利益而不顾集体利益,不安于现状,寻找第二职业来实现自我的满足。表现为在日常教学管理中不能尽职尽责,其管理达不到好的效果。

在传统型行为失范上,男教务人员表现出来的厌岗怠业比女教务人员相对严重。说明男教务人员缺乏为教学管理事业献身精神,主要表现在懒于看书学习、工作得过且过等。教学管理是一件繁琐的工作,要求教务人员不但要细心、耐心,而且还要经验结合先进的管理理念,使教务人员真正成为教学的管理者和服务者。

3.3 不同学历教务人员行为失范的差异性分析

调查结果表明:不同学历的教务人员在行为失范的各个维度上不具差异(表3)。

表3 不同学历的教务人员行为失范的单因素方差分析

维度	F值	显著性
情感型行为失范	0.708	0.549
目的取向型行为失范	1.740	0.113
价值取向型行为失范	0.747	0.526
传统型行为失范	0.656	0.581

这说明学历的高低不是决定教务人员行为失范的主要因素,但学历的高低对业务水平、工作效果有一定的影响,高学历人员能更快地接受、理解管理新理念,并利用自己的知识结构,对管理经验进行总结,能更合理、更科学地进行教学管理,在一定程度上减少失范行为的发生。

3.4 不同年龄段的教务人员行为失范的差异检验

经检验分析,四个维度不同年龄段的教务人员之间不具差异性见表4。

表4 不同年龄段的教务人员行为失范的单因素方差分析

维度	F值	显著性
情感型行为失范	2.177	0.095
目的取向型行为失范	2.001	0.054
价值取向型行为失范	1.069	0.365
传统型行为失范	0.210	0.889

不同年龄段教务人员在四个维度上不存在差异,说明各年龄段教务人员都能发挥本年龄段的优势和工作态度,弥补管理上的不足,具体原因归结如下:

青年教务人员虽然缺乏管理经验,但由于刚走上工作岗位,对教学管理工作有一定的新鲜感和吸引力,工作热情高,未产生职业倦怠,因而态度积极、认真,且青年人的管理理念新颖,接受能力强,较少受传统管理理念的影响。

中年教务人员受到工作、家庭、社会的压力,往往处在超负荷状态,体验更多的职业紧张。但中年

教务人员在多年的工作实践中积累了较丰富的管理经验,有较强的管理、协调能力,是教学管理中的中坚力量。

老年教务人员虽然在年龄和精力上存在不足,但随着工作年限的增长,管理经验日渐成熟,善于多方寻求解决问题的途径,能熟练恰当地处理教学管理中出现的各种问题,受到教师学生的尊重。

3.5 造成教务人员行为失范的主要因素

3.5.1 市场经济的负面影响

市场经济给社会经济、政治、法律、道德带来巨大的变化,正面上促进了社会的全面发展,但也给社会带来负面的影响。部分教务人员的道德出现动摇,过分注重个人利益,狭隘地将所获得的经济利益与工作量紧密挂钩,使得他们心理失衡,不能全身心地投入到教学管理中,甚至利用工作的便利以谋私利。因此,市场经济的负面影响是导致教务人员行为失范的原因之一。

3.5.2 教务人员的综合素质较低

长期以来,人们对教务这一工作缺乏正确的认识和评价,认为什么人都可以做,特别是刚刚合并的高校,把那些学历不够而不能教学的人员安排到教务岗位上,从而导致教务人员总体素质较低。而教学管理是高校教学中一项重要的环节,随着教学改革的不断深化,教学管理也随之改革,要求教务人员除了具备良好的道德素质外,还应具备广博的文化素养和精深的业务素质。近年来,教务人员的整体素质有大幅度的提高,但个别教务人员还存在以下问题:不热爱教育事业,消极被动,不思进取,责任感与使命感较弱;缺乏良好的人际沟通能力;心理健康水平低,表现为职业适应性差,情绪不稳定,自制力差等。综合素质较低的教务人员难于在教学管理过程中扮演多重角色,失范的行为就成了他们无奈的选择。

3.5.3 工作繁杂、职业压力大

高校教务人员在社会及学校中的地位决定了他们不但要承担繁重的工作、科研任务,还要承受来自工作环境、晋升、职称、家庭带来的压力,他们往往是处在超负荷的工作中。沉重的压力使教务人员的亚健康比例达到73.8%,患病比例达14.9%^[5],如沉重的压力得不到缓解疏导,就会使健康的心理发生扭曲,他们就会做出非理性的行为选择,很容易引发失范行为。

3.5.4 法律意识淡薄

高校教务人员由于职业的特点和性质,要求具有较强的法律意识,在教学管理中自觉贯彻执行国家的教育法规,正确履行自己的权利,维护学校的

正常教学秩序。1998年8月,第九届全国人民代表大会常务委员会第四次会议庄严通过了《中华人民共和国高等教育法》,使我国高等教育工作开始全面置于《高等教育法》的规范之下,为高等教育领域内的全面依法治教提供了基本的法律依据^[6]。但当前教务人员的法律意识不容乐观,究其原因是:(1)工作环境缺乏法律氛围,对教务人员的失范行为往往是一压、二遮、三调节,使教务人员的失范行为得不到有效制止。(2)教务人员忽视法律知识的学习,

对教育法存在片面的理解。这也是教务人员产生失范行为的原因之一。

4 教务人员失范行为的调控对策

教务人员失范行为的调控主要有以下几个方面:加强师德教育,提高教务人员的综合素质;更新管理理念,防止教务人员滥用权威;强化法制观念,增强法律意识;健全管理体系,建立合理的监督机制;完善赏罚机制,保障教务人员的正当利益;创造良好工作环境,强化文化氛围。

注释及参考文献:

- [1]马和民.新编教育社会学[M].上海:华东师范大学出版社,2003.
- [2]石鸥.教学病理学[M].湖南:湖南教育出版社,2000(12):0-11
- [3]范先佐,杨秀芹.高等学校的教育制度缺失与教育行为失范[J].高校教育管理,2007(1):20-24
- [4]王清平.差异心理学[M].教育导刊,2002(12):36-37.
- [5]林育建.高校教务人员亚健康现状调查及锻炼对策[J].西昌学院学报,2009(1):104-107.
- [6]劳凯声.高等教育法规概论[M].北京:北京师范大学出版社,1999:40.

Study on Misconduct of Educational Administration Staff in Colleges and Universities

LIN Yu-jian

(P.E. Department, Putian University, Putian, Fujian 351100)

Abstract: Educational administration staff in colleges and universities is a special group of people who are the lack of proper understanding and evaluation by others, but educational administration staff is an important part of management team in colleges and universities. Their misconduct will conduct a negative impact on daily teaching management. In order to understand misconduct condition of educational administration staff in colleges and universities, a sample survey has been conducted in Fujian Province. The article investigates and studies misconduct of educational administration staff in colleges and universities in Fujian, explores misconduct cause, factors and exercise countermeasures, and develops the appropriate mechanisms to prevent. It has important guiding significance to improve the misconduct of educational administration staff in colleges and universities.

Key words: Colleges and universities; Educational administration staff; Misconduct; Mechanism